



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión institucional y práctica de la profesión docente
en la institución educativa de Ricardo Palma,
Chuparo- Chincheros, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br: Romaní Godoy Yaqueli Mamerta

ASESOR:

Dr. Quispe Huayta Agustín

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

Perú 2018

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor

Presidente



Dr. Oswal Arostegui Melgar

Secretario



Dr. Agustín Quispe Huayta

Vocal

A mi querido padre
Alfredo, por orientarme por las sendas del
bien, a mí querida madre que se encuentra
en la gloria de Dios. A mi esposo, mis
hijos que siempre me dan su apoyo
incondicional.

Yaqueli

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, Alma del saber universal y de manera muy especial a la Facultad de Educación e Idiomas, en cuyas prestigiosas aulas tuve el privilegio de formarme profesionalmente. Así mismo a su plana de Docentes, quienes me brindaron sus conocimientos y enseñanzas.

A las autoridades de la Institución educativa “Ricardo Palma” Chuparo del distrito de Uripa-Chicheros- Apurímac por brindarme facilidades para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos.

A la Institución Educativa “Ricardo Palma” Chuparo del distrito de Uripa-Chicheros- Apurímac y a todo su personal profesional, por Haber me brindado su confianza y darme la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación.

Autora

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo Romaní Godoy Yaqueli Mamerta, estudiante Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado en Educación de la Universidad César Vallejo, sede Ayacucho; identificado con DNI N° 40472067, con la tesis titulada “Gestión institucional y práctica de la profesión docente en la Institución Educativa de “Ricardo Palma, Chuparo- Chincheros, 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no la ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, ni total, ni parcialmente.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio información sin citas a autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (presentar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad cesar vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



Bach. Romani Godoy Yaqueli

DNI N° 40572067

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “La gestión institucional y la práctica profesional docente, en la institución educativa de “Ricardo Palma” de Chuparo - Chincheros, 2018, con la finalidad de determinar cómo se relaciona la gestión institucional y la práctica profesional de los docentes de la menciona institución educativa, en cumplimiento al Reglamento de los Grados y Títulos que exige la Universidad César Vallejo, con la finalidad de obtener el grado académico de Maestra en Administración de Educación.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del Problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	36
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.5. Método de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIÓN	62
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	65

ANEXOS

Instrumentos

Validez de instrumentos

Matriz de consistencia

Constancia emitida por la institución

Otras evidencias

RESUMEN

El presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la institución educativa “Ricardo Palma, Chuparo- Chincheros, 2018”. El nivel de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño transaccional, se trabajó con una sola unidad de estudio. La población estuvo conformada por 18 profesores. La técnica de recolección de datos se utilizaron la encuesta para ambas variables y como instrumento, los cuestionarios estructurados, los resultados cuyo resultado es se demostró con estadístico Tau “b” de Kendal es 0, 774, pues en una institución educativa con una buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayuda a mejorar la práctica profesional en la institución educativa, de la misma manera, en la gestión institucional y el nivel cultural de docente es 0, 729 significativamente positiva, en la gestión institucional y el nivel político de docente es 0, 811 significativamente positiva, y por último, en la gestión institucional y el nivel cultural de docente es 0, 637 significativamente positiva.

En consecuencia, podemos manifestar de sí hay una relación significativa entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la Institución Educación “Ricardo Palma, Chuparo- Chincheros ($r_{tb}=0,774$; $p=0,000$). Es decir, cuanto más apropiada es la gestión organizacional, administrativa, pedagógica y comunitaria, la práctica de la profesión docente es efectiva, puesto que los profesores se desenvuelven en un clima institucional favorable y mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Palabra clave. Gestión institucional /práctica /profesión docente.

ABSTRACT

The present study had as general objective: To determine the relationship between the institutional management and the practice of the teaching profession in the educational institution “Ricardo Palma, Chuparo- Chincheros, 2018” the level of research was correlational and the transectionl design was worked with a single unit of study. The population was made up of 17 teacher (census). As data collection techniques, the survey was used for both variables and the questionnaires as instruments. The results show that 53% of teachers indicate that institucional management is regular, 29.4%poor and 17.6% good. On the other hand, a profesional teaching practice in process(47.1%)predominated, followed by the start (29.4%) and expecet achievement(23.5%).In conclusion, there is a direct relationship between the institucional management and the practice of the teacing profession in the Educational Institution “Ricardo Palma, Chuparo- Chincheros($r_{tb} = 0.794; p = 0.000$). That is, the more appropriate organizational management is effective is the practice of the teaching profession because they are committed to the misión and vision of the educational institution.

Key words. Institucional management/practice/teaching profession.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión institucional, en la educación peruana es un tema poco conocido, a pesar de ser mencionada con mucha frecuencia: tampoco el Ministerio de Educación presenta una visión única sobre el tema. Los aportes que realizó la UNESCO, (2011) son:

... la gestión, concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas, es relativamente reciente. No hay un programa estructurado, sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX. Para algunos, la gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos, otros ponen el énfasis en la interacción entre las personas y hay quienes relacionan gestión con administración. (p. 20)

En el Perú, es tal el desinterés en promover una adecuada gestión institucional en el sector educativo que el acceso a los cargos de directores y sub-directores son por concurso y, en mayor porcentaje por encarga tura, en nuestro país no ha existido un centro de formación especializado para directores hasta el año 2017, por lo que los directores, sub directores y los miembros jerárquicos asumieron este rol, sin tener conocimientos básicos de una administración pertinente, transformando la dirección del plantel en un espacio de beneficio personal, malversando fondos del estado, traficando con las plazas para sus allegados, enviando a cursos de capacitación a docentes y trabajadores de su entorno, en contubernio con algunos profesores, trabajadores administrativos, centrando su atención en el control de asistencia, e informando la inasistencia de aquellos docentes que no forman parte de su entorno, de esta manera crearon un conflicto en la institución educativa y un descontento en la mayoría de los profesores.

Nuestro país, con su característica de dependiente, reflejada en la pobreza extrema, desigualdad social, la acción formativa de la familia disminuida, ha generado el distanciamiento de la familia con la institución educativa, abandono de los estudiantes por parte de sus padres y madres a temprana edad. Sin embargo, aún no se tiene una visión única del tema, para Vargas (2010), la gestión tiene que ver con la organización administrativa y pedagógica de las instituciones educativas, todo ello promovido desde la dirección, para así lograr la calidad en el aprendizaje de los niños y niñas.

Es evidente, la poca atención a los niños, pues los padres no prestan atención, pues muchos de ellos solo están conformes con enviar a la institución educativa, de la misma manera se pudo notar que los profesores no participan en las diferentes actividades que realiza la institución, pues la responsabilidad y las diferentes actividades que ellos realizan para sustentar a su familia que no les permite, en ese sentido, existe muchos factores que influye la violencia familiar y analfabetismo entre otros factores que intervienen directamente en la educación de los estudiantes.

En la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chupa, Chincheros, se observa que los administrativos, jerárquicos y miembros de CONEI, del nivel secundario, tienen limitaciones en cuanto a la administración (gestión) educativa, hechos que se reflejan en:

- falta de liderazgo,
- la institución no cuenta con PEI actualizado,
- personal desmotivado, no hay identidad institucional,
- los administrativos no tienen una formación actualizada frente a las exigencias de la escuela actual,
- profesores y administrativos, trabajan sin criterio, ni eficacia,

- las autoridades escolares y miembros de CONEI, del nivel secundario, tienen dificultad para cumplir sus funciones,
- excesiva burocracia en la gestión educativa, el director no sabe afrontar,
- falta de previsión en las acciones y decisiones emprendidas,
- resultados académicos deficientes, según las pruebas censales,
- metodologías educativas desfasadas e incoherentes, que impiden una eficaz transmisión de conocimientos,
- incompreensión de los modelos educativos impuestos por el Ministerio de Educación,
- modelos educativos impuestos por el Ministerio de Educación fracasados,
- falta de una política de capacitación permanente orientada a docentes,
- no existen programas de incentivos al buen rendimiento docente,
- recargadas labores extra curriculares a los docentes,
- no existe una relación armoniosa con los padres de familia, pues no están fijadas las metas institucionales;
- no se cuenta con programas de articulación académica entre docentes y padres de familia,
- no cuenta con programas continuos de promoción lectora para el fortalecimiento de la comprensión,
- no cuenta con programas interculturales, a pesar de que el 90% de sus estudiantes tienen orígenes culturales diversos.

Consecuentemente, no existe interrelación proactiva entre los actores del hecho educativo, a pesar de reconocer a la educación como principal agente de ascenso social y económico. Los padres no inciden para que la escuela y sus hijos tengan mejores desempeños, y por ende garantizar buenos ciudadanos.

Esta realidad es de interés, por ello, el presente trabajo se focalizó en determinar en grado de relación entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo-Chincheros 2018.

1.2. Trabajo previos

Rojas y Gonzales (2015) Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy-Bogotá, Colombia. En esta investigación es cualitativa, lo que realizaron es la recolección de datos, las mismas fueron procesadas, expresadas en cuadros estadísticos, de la misma manera fueron analizados e interpretados, de acuerdo al objetivo, hipótesis.

Luego de analizar los datos estadísticamente, llegaron a la conclusión de que desde escuelas sí es posible transformar los niveles de convivencia, para ello es necesario promover trabajos articulados como las actividades artísticas, participación en trabajos en eventos culturales, que es de mucha ayuda para formación de líderes como gestores de transformación individual, familiar y de su entorno barrial. Para ello es necesario hacer uso del tiempo libre de los niños, niñas y jóvenes de sectores vulnerables, por la complejidad de las comunidades en las que desarrollan sus actividades cotidianas, acoge estudiantes con dificultades académicas y convivenciales, lo que conlleva un reto mayor, pues exige transformar realidades a través del arte y la cultura, el reto es disminuir la problemática que presentan.

Otra de las investigaciones como de Guizado (2013) Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden

Militar de Malta” Villa María del Triunfo. Para esta investigación, se aplicó el enfoque cuantitativo, de la misma manera el tipo investigación básica, asimismo el nivel de investigación correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. En esta investigación, la población elegida estuvo integrada por 100 profesores, los cuales de manera desinteresada apoyaron en las diferentes actividades referidos a recolección de datos de acuerdo a los variables de estudio, y la muestra se aplicó a modo de censo. La técnica de recojo de datos de las variables fue la encuestas, para ello se utilizó el instrumento de guía de encuestas, de la misma manera estaba integrad por 26 preguntas orientadas de manera específica para la viable de Gestión educativa y 15 ítems para la variable del desempeño docente.

Los resultados hallados, entre las variables de estudio se llegó a la conclusión de que sí existe una relación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, con un nivel de correlación moderada a un nivel estadística significativa ($r= 0.561$ y $p 0.05$) entre la gestión pedagógica y desempeño docente. En consecuencia, es responsabilidad del director promover un liderazgo pedagógico con la finalidad optimizar la eficacia y la calidad educativa y valorar la profesión docente.

Otra investigación relacionado con nuestra investigación es de Díaz (2016) desarrolló la tesis “Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos”, es esta investigación se aplicó el nivel descriptivo, de la misma manera con el diseño no experimental; es escogió a la población de estudio de 17 instituciones educativas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, como instrumento se utilizó guía de encuesta: En la recolección de datos participaron como informantes los directivos, profesores y estudiantes.

En consecuencia, luego de haber realizado el análisis de los datos se logró determinar las siguientes conclusiones. En las instituciones educativas de la zona urbana de Iquitos, en lo que es referido a la dirección de la institución

educativa estatales, se ubica en la valoración cualitativa regular; en cuanto al desempeño también se ubica en la valoración cualitativa regular; en cuanto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad también se ubica en la valoración cualitativa es regular; en cuanto al uso de la información también se ubica en la valoración cualitativa es regular.

La investigación que realizó Chipana (2013), el nombre de la investigación fue, Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro. Esta investigación estuvo diseñado metodológicamente de un tipo descriptivo-correlacional, de la misma manera tiene un enfoque cuantitativo, de la misma manera, el objetivo general que se planteó es establecer la correlación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local. Luego de realizar en procesamiento de datos recogidos y someter al tratamiento estadístico correspondiente como se había planificado en la metodología se logró determinar las siguientes conclusiones.

Conclusiones, de acuerdo a los resultados obtenidos de las variables de estudio, se infirió de que sí existe una relación directa y positiva entre las variables de la gestión pedagógica y calidad de aprendizaje en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro es efectivo y directo, de la misma manera, referido al análisis de contenido de la calidad educativa; concerniente a la comprensión lectora destacada, se ubica en la escala de calificación cualitativa se ubican en el nivel de proceso, Por otra parte, valorando la competencia de matemática se ubica en la escala de calificación cualitativa se ubican en el nivel proceso y en Azángaro se ubica en la escala de calificación cualitativa se ubican en el nivel en inicio.

La relación entre la gestión para la diversificación curricular y los estándares de aprendizaje se ubica en la escala de calificación cualitativa significativa y directa entra ambas variables. Los resultados de ECE 2013, de la que se concluye que en la competencia de comprensión lectora, se ubica en la escala de calificación cualitativa se ubican en el nivel de proceso. En matemática la

problemática de alcanzar logros estandarizados se ubica en la escala de calificación cualitativa en el nivel incipiente,

Otra investigación de Yavar (2013), cuyo título de la tesis es: La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Esta investigación estuvo diseñado metodológicamente de un tipo descriptivo-correlacional, de la misma manera tiene un enfoque cuantitativo de corte transversal. Luego de realizar el análisis estadístico de las variables de estudio, y analizar estadísticamente los resultados, se logró determinar las siguientes conclusiones.

La primera conclusión, es que sí coexiste relación definitiva entre la gestión educativa y la práctica docente. De la misma manera, entre las dimensiones de evaluación y la práctica docente sí existe una relación directa y significativa. De la misma manera en la dimensiones el planeamiento y la práctica docente sí existe relación directa. En lo que se refiere al análisis entre el planeamiento y la práctica docente sí existe relación directa. Por último, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo determinar que existe relación entre la dirección de la gestión educativa entre el desarrollo de la práctica docente, en la que se demostró que existe aspectos positivos y objetivos que están estrechamente basados en el control de actividades pedagógicas, cumplimiento del calendario escolar con la participación de los estudiantes y padres de familia que son soportes importantes en el logro de calidad educativa.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Definición de gestión

Para Ramón y Fernández (2014), la gestión es un proceso permanente que está a responsabilidad de los directores más el equipo directivo, en la va a planificar conjunto de actividades en beneficio de la institución educativa. Para realizar una buena gestión es indispensable determinar

la actividades durante que el año, que ayuden a dinamizar e implementar los diferentes cambios que necesita la institución educativa en beneficio de los niños y niñas, donde aplica acciones estrategias y lograr resultados satisfactorio.

La gestión en una institución, es visibilizada puesto que tiene una visión concreta que alcanzar, para ello se debe trazar actividades reales o posibles alcanzar, de tal manera se ira resolviendo problemas con el fin de dar mejor y mayor atención a los usuarios. Una buena gestión no debe de perder vista la planificación, la ejecución de actividades y la evaluación de la misma para poder determinar los logros y dificultades que tuvo en el proceso de ejecución.

Es indudable que la gestión no es una tarea fácil de realizar, para ellos debe haber personas muy preparadas donde debe de conjugar las actitudes, aptitudes, motivaciones, la personalidad y la cultura organizacional para alcanzar una gestión satisfactoria.

1.3.2 Definición de gestión institucional

Para nuestro caso, pudimos determinar que toda gestión en una institución institucional está relacionada con todos los elementos de una organización adecuada y oportuna. Por ellos para muchos estudiosos una buena gestión esta relacionada con una buena administración, que son conjunto de teorías, técnicas, y principios que orientan el proceso dinámico de una institución educativa.

El proceso de una gestión educativa está orientada a involucrada a que todos los actores educativos deben de participar de manera consiente, pues el director de manera individual poco o nada conseguirá a alcanzar las metas propuestas. Por ello siempre hemos sostenido que la gestión es un proceso complejo, que requiere un análisis y síntesis de las diferentes actividades referidas a este tema, para ello es indispensable involucrar a todos los actores educativos.

Si tomamos en cuenta, a los planteamientos de la teoría organizacional, en la que enfatiza que la gestión institucional, debe ser considerada como un conjunto de actividades teóricos-prácticos, que están integrados de para cumplir los objetivos para institución. La gestión educativa son las diferentes acciones que realizan los directores en coordinación con los padres de familia, los estudiantes y la comunidad, en los diferentes espacios organizacionales, en la que se aplica los conocimientos, las acciones, le eficiencia y la eficacia, la ética, y todos los proceso que ayuden a la innovación de una institución educativa.

En consecuencia, podemos afirmar que la gestión en una institución educativa es la respuesta a las diferentes necesidades de toda la comunidad educativa, tomados como un proceso permanente y compromiso de todos los actores educativos.

Por otra parte, para nosotros la gestión está en orientar diferentes relaciones de manera articulada de intercambio de ideas, con el objetivo de dinamizar diferentes trabajos, con un mentido racional, evitando en todo momento el autoritarismos, que desde nuestra experiencia profesional y personal se ha podido observar con mucha frecuencia en las instituciones educativas de las diferentes niveles.

La gestión está íntimamente relacionada, con la administración, para ello hemos tomado los cuatro principios que ha planteado Farro (1995), que desde nuestro puntos de vista es la que realizamos en todas las instituciones educativas.

- a) planeación,
- b) organización,
- c) dirección
- d) control.

Para nuestro caso es la más importante, en la gestión de una institución educativa, sin ella no es posible alcanzar las metas propuestas que están orientadas a mejorar, promover y asumir nuevos desafíos que están enmarcados a mejorar la educación en nuestro país.

Es innegable que algunos problemas ocurren, cuando el director actúa de manera personal y toma decisiones unilateralmente, sin una previa coordinación con los profesores, por allí va el primer fracaso de la gestión educativa, puesto no tiene apoyo para parificar y ejecutar de manera organizada las diferentes actividades que se ha propuesto durante el año lectivo, por ello consideramos que se debe de tomar con mucho cuidado y coordinar anteladamente las diferentes actividades en beneficio de la institución.

1.3.3 Importancia de la gestión educativa

La gestión educativa es de mucha importancia en las instituciones educativas, pues es uno de los pilares que orientan el destino de cada institución, por ellos se requiere de personal idónea, con un alto espíritu de organización.

Las nuevas exigencias y la globalización exigen mayor dedicaron a que todas las instituciones tengan una orientación de organización sistemática para emprender a lograr sus retos y objetivos propuestos para ese fin. La educación de nuestro país y de la región no es ajena a estas exigencias, para así responder a las distintas dificultades y retos del siglo XXI

La gestión educativa tiene importancia, que a continuación vamos a detallar:

- a) el necesario que la gestión debe ser fortalecido en el sistema educativos de nuestro país y región,
- b) La gestión educativa debe estar articulado, el fortalecimiento de la

de las direcciones a nacional, regional, e institucional;

- c) Tota gestión debe ser transparente y alcanzables en todas los ámbitos de la educación peruana.
- d) La gestión se debe sustentar en tres ejes principales, entra ellas la planificación, ejecución y evaluación, que consideramos como directrices en toda el ámbito de la educación peruana.

Por consiguiente, una gestión planificada y realizable ayuda al director a sistematizar un trabajo efectivo, para ello aplicará sus diferentes habilidades sociales, conocimientos que son fuentes de fundamento teórico y práctico.

1.3.4 Exigencias para una gestión institucional adecuada

Es necesario tener algunos parámetros básicos que orienten nuestro trabajo, para lo cual podemos determinar las siguientes exigencias que se debe de cumplir:

- a) La institución educativa debe plantearse objetivos claros y ejecutables, para ello debe estar plasmado en los documentos de gestión educativa como: Proyecto Educativo Institucional, Reglamento interno, Proyecto curricular, Plan de trabajo, etc. todas ellas debe de guardar una estrecha relación entre ellas.
- b) Los actores educativos debe de participar en la elaboración de los planes, la ejecución y la evaluación.
- c) Tener en cuenta la sistematización de las diferentes necesidades de cada institución, luego elaborar plan de actividades para solucionar, cada miembro de las actividades debe de cumplir sus funciones para agilizar el control y optimizar los resultados.
- d) El director debe de asumir el liderazgo dentro una institución,

fomentando en todo momento el trabajo participativo de los actores educativos.

- e) Se debe de valorar las habilidades y los talentos de los profesores, estudiantes, padres de familia y las autoridades, para la ejecución de las distintas actividades programadas, de la misma manera a desarrollar actividades pedagógicas hacia el logro de los aprendizajes.
- f) Se debe de ofrecer oportunidades tanto para los estudiantes y profesores para que motiven hacia un aprendizaje significativo, que todos aspiramos alcanzar.
- g) Se debe de orientar actividades que garanticen los ambientes de aprendizajes oportunos y adecuados, para ello optimizando los recursos educativos pertinentes para la enseñanza y el aprendizaje.
- h) Aprovechar el tiempo, planificando de manera rigurosa, las distintas actividades que se realizarán durante el año escolar, la misma debe ser cumplida oportunamente.
- i) Elaborar instrumentos de evaluación de las diferentes actividades, la misma que debe ser de conocimiento a los que se va aplicar.
- j) Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social.

1.3.5 Condiciones para fortalecer la gestión institucional de calidad

Para y fortalecer la gestión en una institución institucional es:

- Plantear un eje temático, la gestión institucional como una política educativa, de manera sistemática, con objetivos claros para ser alcanzados, involucrando a los actores

educativos.

- Fomentar la planificación, ejecución y evaluación de las actividades, a través de proyectos de corto a largo plazo, en la que debe de enfatizar actividades vinculados a la práctica docente que promueva actividades pedagógicas eficientes y de la misma manera la vinculación con la comunidad.
- Es necesario fortalecer las diferentes funciones tanto del director, profesores y estudiantes, de modo ayuden a mejorar las prácticas educativas de calidad y con calidez, desarrollar diferentes acciones a través de los cursos, talleres y con todos las actividades que ayuden a mejorar, la práctica docente de calidad, en beneficio de los niños y niñas de nuestro país que somos eminentemente megadiversos.

En consecuencia, la gestión institucional, es el eje de los diversas actividades que está empeñado a mejorar y ofrecer una educación de calidad, en especial en los momentos actuales que vivimos muchas veces como testigos del bajo rendimiento académico de los estudiantes debe tomar interés en la gestión. Ahora tomaremos, tomaremos los planteamientos de Cassasus (2000), el que clasifica la gestión institucional en siete modelos: Normativa, Prospectiva, Estratégica, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional.

El mismo que adiciona, que la gestión educativa, debe estar integrada por un conjunto de actividades debidamente organizadas que ayude a la institución de educación alcance sus objetivos y metas propuestos. Toda gestión debe de empezar con un diagnóstico, a partir de ella se inicia con una planificación, ejecución y la evaluación, de modo visualizar las fortalezas y las dificultades que tiene cada institución de acuerdo al contexto social y cultural.

1.3.6 Dimensiones de la gestión institucional

Para el Ministerio de Educación (2011) la gestión institucional presenta las siguientes dimensiones:

a. Dimensión organizacional (estilo de funcionamiento)

- Matriz de organigramas
- Planificación de las actividades
- Conformación de equipos
- Medios de difusión
- Uso de tiempo y de los espacios.

Parte importante de la organización de una institución, en este proceso el director debe aplicar sus habilidades sociales con la finalidad de motivar a los actores educativos a ayudar las metas propuestas con eficiencia y eficacia.

El liderazgo una de las tarea indispensables del director en una institución educativa, en consecuencia es un trabajo director con los actores educativos que ayuden a promover una participación efectiva en la gestión educativa.

En toda actividad educativa debe de haber control, este control es ejercido por el director, una de las funciones fundamentales es asegurar el cumplimiento de las diferentes actividades programadas durante el año lectivo.

- Valorar el desenvolvimiento de los profesores
- Determinar parámetros para el cumplimiento de actividades
- Formular acciones para mejorar deficiencias.

La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno)

- Programar acciones concretas.
- Incluir recurso económicos para su ejecución
- Hacer seguimiento de las acciones
- Tener información sistematizada

La administración en educación es una de las tareas fundamentales que debe de ejercer el director de una institución, con la finalidad de contribuir a un trabajo eficiente, a lograr diversas actividades que orientar a lograr los fines y propósitos de la educación, en conclusión, es plantearse los fines, estos están enmarcados en la visión y misión de la institución educativa. La administración educativa exige:

- a) Proponer planes de trabajo
- b) Organizar un trabajo efectivo
- c) Proveer los recurso
- d) Motivar a recurso humano
- e) Planificar un trabajo participativo
- f) Evaluar los resultados
- g) Tomar decisiones oportunas y pertinentes

De acuerdo a las consideraciones de Mangisch (2011), considera al director, como un ente responsable de la buena o mala marcha de una institución, puesto que asume la gran responsabilidad de asumir la conducción de una institución educativa, de tal manera que permiten:

- Organizar oportuna y adecuada una institución educativa
- Los actores educativos asumir responsabilidades en respuesta los objetivos

de cada institución educativa.

- El proceso de ejecución de las actividades debe ser valorado de manera permanente con la finalidad de determinar las fortalezas y las dificultades que se puede presentar en dicho proceso.

Uno de los puntos de ejercer una planificación es determinar una meta concreta que es fácil de alcanzar, que esta expresada en los objetivos claros y precisos, para ello se debe de plantear la programación valorando la factibilidad y los recursos necesarios.

La dimensión pedagógica - didáctica Estos recursos están vinculados con los profesores quienes asumen esta tarea fundamental de dinamizar los aprendizajes.

- a) Planificar el proceso de desarrollo de la enseñanza.
- b) Orientar los saberes
- c) Planificar los indicadores de la evaluación
- d) Aplicar las teorías de la enseñanza

La dimensión comunitaria Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El principal apoyo de los directores en la comunidad, es decir los padres de familia, los estudiantes y las autoridades, que son entes fundamentales en la educación. Para ello debe haber compromiso en el trabajo para realizar las diferentes actividades que se han propuesto en una institución educativa.

1.3.7 La profesión docente

La profesión del docente, es una de las tareas muy importantes en nuestra sociedad, para ello el Ministerio de Educación (2014) ha planteado, un conjunto de actividades que se debe de asumir con mucha responsabilidad, así como debe de asumir como en otras profesiones.

Pues este trabajo exige mayor preparación, y dar contexto en cada zona o región en la que se asume esta tarea de enseñanza y aprendizaje, todo ello está orientado como eje principal los niños y niñas. De la misma manera, no se debe de perder de vista a la sociedad, que tipo de hombre se desea formar y para qué tipo de sociedad.

1.3.8 Finalidad de la profesión docente

La profesión docente es una de las actividades muy delicadas que el hombre debe de asumir en nuestra sociedad, puesto que para esta actividad se debe conjugar el conocimiento, habilidades, capacidades y competencia para guiar al futuro ciudadano que va guiar el futuro de la sociedad donde se desenvuelve, aprovechando sus potencialidades que cada ser humano posee. Uno de los roles que ejerce el profesor es ser un mediador de los conocimientos previos y los nuevos de los estudiantes, que permita a construir un aprendizaje significativo, a través de la asimilación y la acomodación que ha planteado Jean Piaget.

Una de las tareas de la profesión docente, es promover el desarrollo de sus capacidades y competencias de los estudiantes, por lo tanto, el que hacer de la profesión docente es el aprendizaje los estudiantes, que en los últimos años se da mayor impulso. La aspiración de un profesor es la formación de buenos ciudadanos capaces de asumir cambios sociales, lo cual redundará significativamente en un mejor país.

1.3.9 Práctica de la profesión docente

Ser profesor es una de las responsabilidades muy delicadas que se asume en nuestra sociedad, puesto que se trata con seres humanos, que requieren una adecuada orientación en su formación cognoscitiva y humanística, lo que debería de significar este trabajo muy complejo y de mucha responsabilidad por las personas que asumen esta tarea. La

profesión docente, necesita de un compromiso decidido, donde se conjuga la teoría con la práctica, que requerirá cada vez mayor compromiso para ejercer esta profesión.

Es así que, la función principal del docente consiste en brindar conocimientos y educar, conducir a los educandos a su propio marco de sujeción y el desempeño que pone ante ellos; influenciar a la familia, el medio social y cultural en el aprendizaje y el desarrollo de sus capacidades. Como también seleccionar los factores, procesos y resultados del aprendizaje que debe conocer. Tienen la responsabilidad de prestar atención permanente a la influencia de sus acciones sobre los educandos, ya que suelen servir de pautas de conducta. Ello implica que su actuación se guiará por los principios de responsabilidad y ejemplaridad.

Según los planteamientos de Tenti, (2002, p.9). dice el "Ser maestro en este nuevo contexto de socialización puede alentar el desarrollo de nuevas y complejas competencias profesionales o bien provocar un empobrecimiento del oficio si se lo reduce a una simple función de sustitución de la familia"

[...]existe una serie de razones para creer que el camino hacia la profesionalización de los docentes se encuentra lleno de cráteres y arenas movedizas: los problemas propios que surgen al intentar promocionar los criterios profesionales dentro de una profesión tan masificada, la posibilidad de la devaluación de las credenciales como consecuencia del aumento de los requisitos educativos, el legado nivelador de los sindicatos de la enseñanza, la posición histórica de la enseñanza como forma de trabajo propio de las mujeres, la resistencia que ofrecen los padres, los ciudadanos y los políticos a la reivindicación del control profesional de los centros escolares, el hecho de que la enseñanza se haya incorporado tarde a un campo plagado de trabajos profesionalizados, la previa

profesionalización de los administradores de los centros y el poder atrincherado de la burocracia administrativa, la prolongada tradición de llevar a cabo reformas educativas por medios burocráticos [...] y la diversidad de entornos en que tiene lugar la formación del profesorado.(p. 20)

1.3.10 Dimensiones de la práctica de la profesión docente

Si tomamos en cuenta las diferentes las ideas planteadas por el Ministerio de Educación (2014), referido a la práctica de la profesión docentes, estas son:

a. Dimensión reflexiva.

La práctica docente es el espejo claro de la autoafirmación de esta profesión, que nos permite realizar una reflexión desde una práctica social, para ello se debe de desarrollar un conjunto de habilidades, capacidades que aseguren el aprendizaje significativos de los estudiantes, para ello es necesario la alta preparación científica y tecnológica de los profesores. Todo ello será importante aplicando la autoevaluación y la metacognición que son ejes principales para alcanzar los objetivos propuestos.

b. Dimensión relacional.

Ser 'profesional docente implica ser un líder por excelencia, pues está en constante con las persona que se relacionan alrededor. Ser profesor en la práctica cotidiana significa ser un buen planificador de las sesiones de aprendizaje, con la finalidad de satisfacer las expectativas que tiene los estudiantes de sus profesores. En este proceso se pone en práctica los vínculos cognitivos, afectivos y sociales que muestran un profesional idóneo.

c. Dimensión ética

Esta dimensión esta expresada en el comportamiento, el compromiso

social, la moral que demuestra los profesores en ejercicio de su profesión, de la misma manera, en los procesos de aprendizaje que asume con responsabilidad que contribuye de manera decidida en la formación integral de los futuros ciudadanos a pie. En un país mega diverso también es el respeto a la diferencia, es decir, vivir en un ambiente de interculturalidad, donde se debe de respetar al otro diferente en todos los aspectos. El profesor debe de asumir responsabilidades oportunas para tomar decisiones en la aplicación de estrategias en el sistema educativo en concordancia a los fines y principios de la educación peruana.

El principio ético de nuestra educación está en estrecha relación con los derechos de los niños y adolescentes en la etapa escolar, en la que se exigen un alto grado de compromiso y respeto a las normas, con un comportamiento idóneo así como exigen las normas.

Para este caso, coincidimos con los planteamientos de Rojas (2011), de que la ética profesional, no es una simple predica de la deontología, que muchos profesores así lo consideran; para nosotros es la práctica y un comportamiento equilibrado, un compromiso personal con la sociedad, y trasciende a las normas escritas.

Dimensión pedagógica

Esta dimensión para nuestro caso es considerada como eje principal en la profesión docente, en la que debemos de poner mayor énfasis y presta mejor atención.

De acuerdo a los planteamientos de Gimeno (2008), en la asume esta dimensión como un conjunto de actividades profesionales que está vinculada con las con un determinado modelo educativo de cada país, la misma que está influenciado por el contexto social y cultural, asimismo, los principios de organización que tiene las instituciones, la

formación de los profesores en cuanto a los manejos de las estrategias de aprendizaje, las organizaciones pedagógicas, todo ello para buscar el aprendizaje esperados y significativos que todos los profesores aspiramos alcanzar, para salir de este país subdesarrollado, que hasta el momentos no hemos podido superar las barreras de desigual en la educación peruana.

La enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, exige en los profesores la preparación contante, compromiso personal, la preparación contantes del profesor, es decir, compromiso del profesor debe de ser complementado con la disposición del estudiantes al aprender, porque si no, de manera unilateral no podemos alcanzar los objetivos trazados en bien de la educación peruana. En esta dimensión pueden distinguirse tres aspectos fundamentales:

- a) EL profesor debe plantearse un conjunto de actividades pedagógicas, la finalidad de contribuir a la formación integral de los estudiantes, para ello debe asumir con bastante profesionalismo de la misma manera los criterios deben de responder a las necesidades sociolingüísticas de los niños respetando la diferencia es decir con la práctica de interculturalidad.
- b) El profesor por naturaleza es el líder pedagógico, que ejerce de manera decidida la orientación y motivación de los estudiantes con el propósito de mejorar sus aprendizajes por tanto, este liderazgo del profesor debe ser fortalecida por el director o directora de la institución, educativa con la finalidad de obtener resultados satisfactorios en el aprendizaje.
- c) El liderazgo del profesor, repercute decididamente en la motivación de los estudiantes por ello el liderazgo es importante tanto en el aula, en la institución y la comunidad educativa, se ha evidenciado nuestra vida profesional de que muchos niños toman como paradigma a muchos a

los profesores, en consecuencia el profesor debe ser un líder contingente que busca el verdadero propósito de la educación de calidad.

d) el profesor debe generar confianza con los niños y niñas, entre profesores, con los padres de familia y toda la comunidad educativa; en la que debe primar las relaciones interpersonales como empatía, tolerancia responsabilidad, respeto en beneficio de todo los estudiantes, creando un ambiente de cordialidad entre todo los actores ya mencionados.

- **Dimensión cultural.** Si tomamos los planteamientos de Cardona (2001:76), dice "en cualquier acontecimiento organizativo, lo más importante no es lo que ocurre, sino su significado. Lo que podemos colegir, que esta dimensión está orientada a que el profesor debe de tener un bagaje cultural muy amplio de todo su entorno, con la finalidad a enfrentar los desafíos y los retos que se enfrenta en este mundo globalizado, además, donde la ciencia y tecnología da pasos agigantados, por ello el profesor debe de estar a vanguardia de todo los avances y de la misma manera volcará en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En ese sentido, el profesor debe ir construyendo con cocimientos amplios desde los aspectos sociales, políticos, económicos, en cumplimiento de las exigencias y expectativas de las instituciones y la sociedad que espera de los profesores. La dimensión cultural también está en estrecha relación con el cumplimiento de las actividades pedagógicas que se ha planificado, como el caso de cumplimiento de los horarios de clase, planificación y manejo de la carpeta pedagógica, todo este trabajo se orienta al logro de los aprendizaje de los estudiantes, es la razón de ser y existir de una institución educativa.

- **Dimensión política.** La educación puede estar aislado de la noción política y económica, por ello la educación debe ser considerada como un hecho político, puesto el profesor tiene una ideología, asume una postura de con cosmovisión del contexto social, político y cultural.

Es innegable que el profesor asume un compromiso a formar ciudadanos con responsabilidad, compromiso en la formación de los estudiantes, que asuman la transformación de la sociedad con responsabilidad, equidad, respeto y justicia, para este propósito los primeros pasos y orientaciones debe de empezar en la aulas, el primer orientados guía es el profesor, que tiene un desafío de construir un país desarrollado, en la que debe de aprovechar la ciencia y tecnología en benéfico de la sociedad.

Definición de términos básicos

Gestión institucional. Parte importante de la organización de una institución, en este proceso el director debe aplicar sus habilidades sociales con la finalidad de motivar a los actores educativos a ayudar las metas propuestas con eficiencia y eficacia.

Dimensión organizacional. La administración en educación es una de las tareas fundamentales que debe de ejercer el director de una institución, con la finalidad de contribuir a un trabajo eficiente, a lograr diversas actividades que orientar a lograr los fines y propósitos de la educación, en conclusión, es plantearse los fines, estos están enmarcados en la visión y misión de la institución educativa. La administración educativa exige

Dimensión administrativa. Es el proceso de determinar los fines y las políticas, fijar los objetivos y la orientación de una organización o de una de las áreas que la conforman.

Dimensión pedagógica. Estos recursos están vinculados con los profesores quienes asumen esta tarea fundamental de dinamizar los aprendizajes.

Dimensión comunitaria. Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El principal apoyo de los directores en la comunidad, es decir los padres de familia, los estudiantes y las autoridades, que son entes fundamentales en la educación.

Práctica de la profesión docente. La profesión del docente, es una de las tareas muy importantes en nuestra sociedad, para ello el Ministerio de Educación (2014) ha planteado, un conjunto de actividades que se debe de asumir con mucha responsabilidad, así como s debe de asumir como en otras profesiones.

d. Dimensión reflexiva.

La práctica docente es el espejo claro de la autoafirmación de esta profesión, que nos permite realizar una reflexión desde una práctica social.

Dimensión relacional.

Ser profesional docente implica ser un líder por excelencia, pues esta en contante con las persona que se relacionan alrededor. Ser profesor en la práctica cotidiana significa ser un buen planificador de las sesiones de aprendizaje, con la finalidad de satisfacer las expectativas que tiene los estudiantes de sus profesores.

Dimensión ética

Esta dimensión esta expresada en el comportamiento, el compromiso social, la moral que demuestra los profesores en ejercicio de su profesión, de la misma manera, en los procesos de aprendizaje que asume con responsabilidad que contribuye de manera decidida en la

formación de integral de los futuros ciudadanos a pie.

Dimensión pedagógica

Esta dimensión para nuestro caso es considerada como eje principal en la profesión docente, en la que debemos de poner mayor énfasis y presta mejor atención.

Dimensión cultural. Si tomamos los planteamientos de Cardona (2001:76), dice "en cualquier acontecimiento organizativo, lo más importante no es lo que ocurre, sino su significado.

Dimensión política. La educación puede estar aislado de la noción política y económica, por ello la educación debe ser considerada como un hecho político, puesto el profesor tiene una ideología, asume una postura de con cosmovisión del contexto social, político y cultural.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

- ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión institucional y el nivel cultural del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018?
- ¿En qué medida se relaciona la gestión institucional y el nivel de compromiso político del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018?
- ¿Cuál es el grado de correlación entre la gestión institucional y el rol pedagógico del docente de la Institución Educativa Pública “Ricardo

Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

El desarrollo del marco teórico: los antecedentes, el sistema de enfoques, el marco conceptual y las conclusiones permitirán generar información empírica acerca de la gestión institucional y práctica de la profesión docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chupa, Chincheros, constituyéndose en un aporte a la gestión educativa. También servirá de referencia a las autoridades educativas para promover la innovación en la gestión, en realidades interculturales como el entorno de la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chupa, Chincheros.

1.5.2. Justificación metodológica

El resultado de la investigación generará información valiosa, relacionada a la gestión institucional fundamentalmente en realidades andinas como Huancavelica y servirá para que las autoridades formulen propuestas estratégicas y tácticas de cambio, en bien de la mejora de la educación básica regular.

1.5.3. Delimitación del problema

El presente proyecto de investigación, internamente tendrá por beneficiarios a los directivos, docentes y estudiantes de la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros

Delimitación temporal El presente proyecto de investigación se Ejecutará durante el año 2018 en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, constituyéndose en un aporte a la gestión educativa. También servirá de referencia a las autoridades educativas para promover la innovación en la gestión, en realidades interculturales como el entorno de la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros

1.6. HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis principal

Sí existe una correlación significativa entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Si existe una correlación significativa entre la gestión institucional y el nivel cultural del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018.
- Si existe una correlación significativa entre la gestión institucional y el nivel de compromiso político del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018.
- Si existe una correlación significativa entre la gestión institucional y el rol pedagógico del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de relación entre la gestión institucional y el nivel cultural del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros 2018.

- Determinar el nivel de relación entre la gestión institucional y el nivel de compromiso político del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros 2018.
- Determinar el nivel de relación entre la gestión institucional y el rol pedagógico del docente en la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

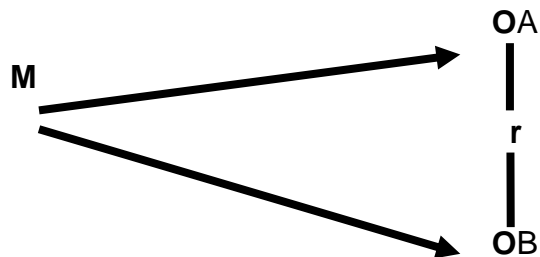
El diseño de investigación empleado corresponde al tipo transversal, para Hernández y otros (2014), "este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular" (p. 93). Además de medir, cuantifica y analiza la vinculación de las variables, se expresa a través del siguiente esquema:

Tipo de investigación

El tipo de investigación será correlacional, pues se demostrará en nivel de relación que existe entre las dos variables de estudio: gestión institucional y práctica de la profesión docente.

Para Hernández y otros (2015), "los estudios correlacionales miden dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación". (p.72)

Símbolo



DENOTACIÓN

M: es la muestra

OA: observación de variable A

OB: observación de variable B

r: coeficiente de correlación entre las variables

2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable X: Gestión Institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Gestión institucional	Dimensión organizacional	Organización institucional Estructuración de las funciones Determinación de responsabilidades Formas de relacionarse. Normas explicativas	¿La institución cuenta con un manual de funciones y procedimientos? ¿El director aplica su manual de funciones y procedimientos? ¿La institución cuenta con un reglamento socializados y publicados? ¿El director aplica su reglamento interno? ¿La institución cuenta con un código de ética? ¿La institución cuenta con un Proyecto Educativo Institucional? ¿La institución cuenta con proyecto curricular? ¿La institución cuenta con un plan anual de trabajo? ¿La institución cuenta con un plan de tutoría y orientación del educando?	Deficiente Regular Bueno

	Dimensión administrativa	<p>Manejo de recursos económicos</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Recursos humanos</p> <p>Procesos técnicos de tiempo</p> <p>Control de la información</p> <p>cumplimiento de las normas</p> <p>Supervisión de las funciones</p>	<p>¿El manejo económico que realiza el director es transparente y participativo?</p> <p>¿La institución cuenta con el equipamiento y los materiales necesarios?</p> <p>¿Los docentes y administrativos son competentes en el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>¿Se cumplen los programas pedagógicos dentro del cronograma programado?</p> <p>¿Se entregan las actas y otros documentos informativos puntualmente?</p> <p>¿Se producen violaciones graves a los reglamentos y código de conducta</p> <p>¿Las autoridades desempeñan sus funciones puntual y transparentemente?</p> <p>¿El director vela por el cumplimiento de calendarización programada?</p> <p>¿El director aplica sanciones concordantes con el reglamento?</p> <p>¿El director participa en las reuniones que organizan las instancias educativas?</p> <p>¿El director cumple con elevar sus informes oportunamente?</p>	
	Dimensión pedagógica	<p>Operaciones metodológicas</p> <p>Planificación</p> <p>Evaluación</p> <p>Certificación</p> <p>Desarrollo de practica pedagógica</p>	<p>¿El director propicia la aplicación de metodologías innovadoras en las sesiones de enseñanza – aprendizaje?</p> <p>¿El director garantiza que la preparación de las sesiones se realiza cotidianamente?</p> <p>¿El director facilita materiales educativos con que cuenta la institución?</p>	

		<p>Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes</p>	<p>¿El director promueve el uso adecuado de materiales elaborados con los recursos de la zona?</p> <p>¿El director promueve un tipo de evaluación objetiva?</p> <p>¿La certificación realizada en la IE corresponde a los cursos o programas no escolarizados realizados?</p> <p>¿El director orienta a los docentes para que realicen las prácticas pedagógicas bajo un enfoque inclusivo?</p> <p>¿Los docentes de la IE se actualizan permanente mente?</p> <p>¿El director vela por el cumplimiento de las horas afectivas de clase, exigidas por las instancias superiores?</p> <p>¿El director cumple oportunamente con el acompañamiento monitoreo correspondiente a los docentes?</p> <p>¿El director promueve prácticas de comunicación horizontal entre docentes y estudiantes?</p> <p>¿El director fomenta un trabajo autónomo, innovador y creativo en los docentes?</p> <p>¿El director garantiza el logro de los aprendizajes de los alumnos?</p> <p>¿Conforme a los resultados de las evaluaciones finales, el director analiza conjuntamente con los docentes y toma decisiones pertinentes?</p>	
		<p>Respuesta a las necesidades de la comunidad</p> <p>Relaciones de la</p>	<p>¿El director ha constituido el CONEI?</p> <p>¿El director garantiza el funcionamiento normal del CONEI?</p> <p>¿El director participa en las instancias locales,</p>	

		escuela con el entorno Padres de familia Organizaciones de la localidad Redes de apoyo	conjuntamente con los docentes? ¿El director incorpora a los padres de familia como parte de la gestión escolar? ¿El director promueve que la IE participe en organizaciones locales? ¿El director participa en las redes educativas interdistritales y provinciales? ¿El director hace participe en las actividades institucionales a las autoridades de la localidad?	
--	--	---	---	--

Variable B: Práctica de la profesión docente

VARIABLE	DIMENCIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
Práctica de la profesión docente	Dimensión Cultural	Conoce los diferentes sucesos de la actualidad cultural	¿Los docentes se mantienen informados? ¿Comparten conocimientos sobre hechos recientes? ¿Dominan temas diferentes de la cultura universal? ¿Conocen la problemática económica internacional, nacional, regional y local? ¿Conoce la problemática política internacional, nacional, regional y local? ¿Conoce la problemática social internacional, nacional, regional y local? ¿Conoce la problemática cultural internacional, nacional, regional y local?	Inicio Proceso Logro
			¿Reconoce su entorno el aporte de sus conocimientos? ¿Sustenta un problema desde diferentes áreas?	

			¿Confronta sus saberes con los de sus colegas, alumnos y con los conocimientos convencionales?	
	Dimensión de compromiso político	<p>Promueve la formación en ciudadanía</p> <p>Promueve las actividades de pro actividad</p>	<p>¿Muestra Actitudes Ciudadanas Fortalecidas?</p> <p>¿Promueve la práctica de actitudes éticas (solidaridad, justicia, respeto)?</p> <p>¿Promueve soluciones a diversos problemas? (Participa activamente en la solución de problemas?</p> <p>¿Participa de manera propositiva en la solución de problemas?</p> <p>¿Efectúa reuniones periódicamente con las madres de familia</p> <p>Para informarle sobre el avance en el logro de las metas en el proceso de aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>¿Acepta desafíos académicos?</p> <p>¿Propicia la participación organizada de los alumnos en actividades comunales?</p> <p>¿Respeto a sus colegas a pesar de las diferencias de ideas?</p> <p>¿Respeto a los alumnos tanto en su credo como en su cosmovisión?</p>	
	Dimensión de rol pedagógica	Desarrolla diferentes actividades pedagógicas.	<p>¿Planifica anheladamente sus acciones pedagógicas?</p> <p>¿Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: Alumnos, escuela y comunidad?</p> <p>¿Planifica su trabajo pedagógico atendiendo las particularidades de los alumnos?</p> <p>¿Cumple con las Acciones planificadas?</p> <p>¿Valora las formas propias de aprendizaje de sus</p>	<p>Inicio</p> <p>Proceso</p> <p>Logro</p>

			<p>alumnos?</p> <p>¿Reconoce y estimula la participación de los estudiantes de los procesos de enseñanza – aprendizaje?</p> <p>¿Valora los logros alcanzados por sus estudiantes?</p> <p>¿La metodología que utiliza es adecuada?</p> <p>¿Domina los contenidos a desarrollar en el proceso de atención de los alumnos?</p> <p>¿Elabora materiales didácticos para la ejecución de las actividades?</p> <p>¿Propicia en los alumnos el uso y aprovechamiento de los recursos didácticos disponibles en la institución educativa?</p> <p>¿Logra la confianza de sus estudiantes?</p> <p>¿Fortalece la seguridad de sí mismo de sus estudiantes ¿motiva permanentemente los procesos de enseñanza –aprendizaje ?</p> <p>¿Promueve y fortalece el dialogo en tre los actores educativos?</p> <p>¿Practica una comunicación horizontal como los estudiantes?</p> <p>¿Muestra interés por los problemas efectivos de sus estudiantes?</p> <p>¿Se implica en la realidad de los alumnos?</p> <p>¿Fomenta la creación de grupos de estudios?</p> <p>¿Comparte y respeta la legitimidad de la estructura educativa entre sus alumnos?</p> <p>¿Evalúa periódicamente el desarrollo individual de los alumnos y sus avances respectivos?</p> <p>¿Analiza los resultados de la evaluación periódica</p>	
--	--	--	--	--

			del proceso de aprendizaje a los alumnos para tomar decisiones pertinentes?	
--	--	--	---	--

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Estuvo constituida por los directivos y docentes de todas las Institución Educativa Pública de la provincia de Chincheros- Apurúmac

Muestra

La muestra que se ha tomado para nuestra investigación estuvo constituida por un directivo y 18 docentes contratados y nombrados de la Institución Educativa Pública “Ricardo Palma” de Chuparo, Chincheros.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión	Exclusión
<ul style="list-style-type: none">• Los directivos encargados, titulares.• Los Docentes contratados, nombrados.	<ul style="list-style-type: none">• Docentes con licencia.

Tipo de muestreo

No probabilístico intencional, porque se considerará al total de (18) docentes. Este tipo de muestreo responde al interés y las expectativas que tienen los investigadores, para nuestro caso lo elegimos a todos los profesores de la mencionada institución educativa.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

- **Primera variable: Encuesta.** Esta técnica servirá para medir el grado de gestión institucional, cuyo instrumento es el cuestionario, constituido por las dimensiones y los indicadores de la respectiva variable y será aplicado a los docentes.
- **Segunda variable:** práctica de la profesión docente. La técnica será la encuesta y su instrumento, el cuestionario de la encuesta.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Primera variable

La técnica será la encuesta y su instrumento, el cuestionario de la encuesta.

Autor. Ministerio de Educación (MED, 2011) Procedencia. Perú

Adaptación

Descripción. Integran 43 afirmaciones de opción múltiple tipo Likert y se distribuyen en cuatro dimensiones: Dimensión organizacional (1-10), dimensión administrativa (11-21), dimensión pedagógica (22-36) y la dimensión comunitaria (37-43). Las opciones de respuesta son: si (1) no (0)

Población objetiva. Docentes

Forma de administración. Colectiva y auto-administrada.

Tiempo de administración. En promedio 50 minutos.

Confiabilidad para determinar la valía del instrumento, se aplicó una prueba de piloto, aplicada a 10 docentes , con el coeficiente de Kuder Richardson, en las que se obtuvo una confiabilidad de 0, 920

Kuder Richardson	N° de elementos
0,920	42

Procesamiento y análisis de datos.

El tratamiento es descriptivo e inferencial con la aplicación del software IBM-SPSS versión 23,0.

- a) **Descriptivo.** Se efectivizó a través del cálculo de las proporciones y al presentación de tabla, así como figuras estadísticas de distribución absoluta y relativa simple.
- b) **Inferencial.** Se recurrió al cálculo e interpretación del coeficiente de correlación Tau “b” de Kendall, al 95% de nivel de confianza, debido al carácter ordinal de las variables. Este estadígrafo no paramétrico es libre

de distribución y usualmente es para variable cualitativas con escalamiento ordinal.

VALIDACIÓN INSTRUMENTOS

Confiabilidad. Será determinada con el Coeficiente Alpha de Cronbach debido a que los reactivos (ítems) consignaban múltiples opciones. Se realizará en una muestra piloto de 18 docentes.

Validez. Será determinada con el Coeficiente de Correlación "r" de Pearson como medida de correlación ítem-total. A fin de lograr que todas las puntuaciones muestren correlaciones mayores que 0,20.

Norma de evaluación. La gestión institucional fluctúa entre 1 (mínimo) a 43 puntos (máximo). El establecimiento de nivel de gestión institucional consigna las siguientes categorías: excelente, buena, regular, deficiente y pésimo.

Segunda variable

Cuestionario de la encuesta

Autores. Ministerio de Educación (MED, 2014)

Procedencia. Perú

Adaptación.

Descripción. La variable práctica de la profesión docente, integra 42 afirmaciones de opción múltiple tipo Likert y se distribuyen en tres dimensiones: Dimensión cultural (1-10), dimensión política (11-20), dimensión pedagógica (21-42). Las opciones de respuesta son: Siempre (5), casi siempre (4), raras veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Población objetiva. Docentes

Forma de administración. Colectiva y auto-administrada.

Tiempo de administración. En promedio 45 minutos.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad. Será determinada con el Coeficiente Alpha de Cronbach debido a que los reactivos (Ítems) consignaban múltiples opciones. Se realizará en una muestra piloto de 18 docentes.

Según Carrasco (2009) "la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces en diferentes periodos de tiempo" (p. 339).

Validez. Será determinada con el Coeficiente de Correlación "r" de Pearson como medida de correlación ítem-total. A fin de lograr que todas las puntuaciones muestren correlaciones mayores.

CUADRO Nº 1

EXPERTOS	GESTIÓN INSTITUCIONAL		PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	
	PUNTAJE	%	PUNTAJE	%
1. Dr. Luis Lucio Rojas Tello	79	81	78	83
2. Mg. Wilmer Rivera Fuentes	82	81	82	83
3. Mg. Rosa Amelia Rojas Tello	72	82	72	82
PROMEDIO DE VALORACIÓN	378	81	377	83

Fuente: Opinión recogida de los expertos

La valoración de los instrumentos para determinar la gestión institucional y la práctica docente.

La fórmula coeficiente Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de Cronbach

K= número de ítems o preguntas del instrumento

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

S^2 = Varianza total o varianza del instrumento

Realizado los cálculos tenemos:

Instrumentos	α	Interpretación
Guía de cuestionario	0,83	aceptable
Guía de encuesta	0,81	aceptable
Total	0,82	Aceptable

FUENTE: Ficha de validación de los expertos

El coeficiente de confiabilidad de los instrumentos fueron superiores a 0,82 (82% aceptable), verificándose su adecuada estructuración para medir las variables en estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método estadístico

El método estadístico, debido a su secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, nos servirá para cinco propósitos específicos: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis de los datos; tanto, de la variable gestión institucional y práctica de la profesión docente.

Según Sáez (2010), "El método estadístico es la utilización del método científico por la estadística de la investigación que sirve para el procesamiento, análisis e interpretación de los datos" (p. 33). El tratamiento estadístico será descriptivo e inferencial con la aplicación del Software IBM-SPSS versión 23,0.

a) Descriptivo. Se efectivizará a través del cálculo de las proporciones y la presentación de tablas, así como figuras estadísticas de distribución

absoluta y relativa simple.

b) Inferencia. Se recurrirá al cálculo e interpretación del Coeficiente de Correlación Tau "b" de Kendall, al 95% de nivel de confianza, debido al carácter ordinal de las variables. Este estadígrafo no paramétrico es libre de distribución y usualmente es para variables cualitativas con escalamiento ordinal.

2.6. Aspectos éticos

El presente investigación, nació de mi experiencia profesional como profesora de Educación Secundaria, en la especialidad de Idioma Inglés, pues el trabajo en el área de pedagogía requiere de conocimiento y dominio de la gestión institución para una buena práctica profesional docente, es la razón de motivo de iniciar esta investigación, para ello se ha tomado algunas definiciones del cada autor, la misma que está considerada en la bibliografía correspondiente.

III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

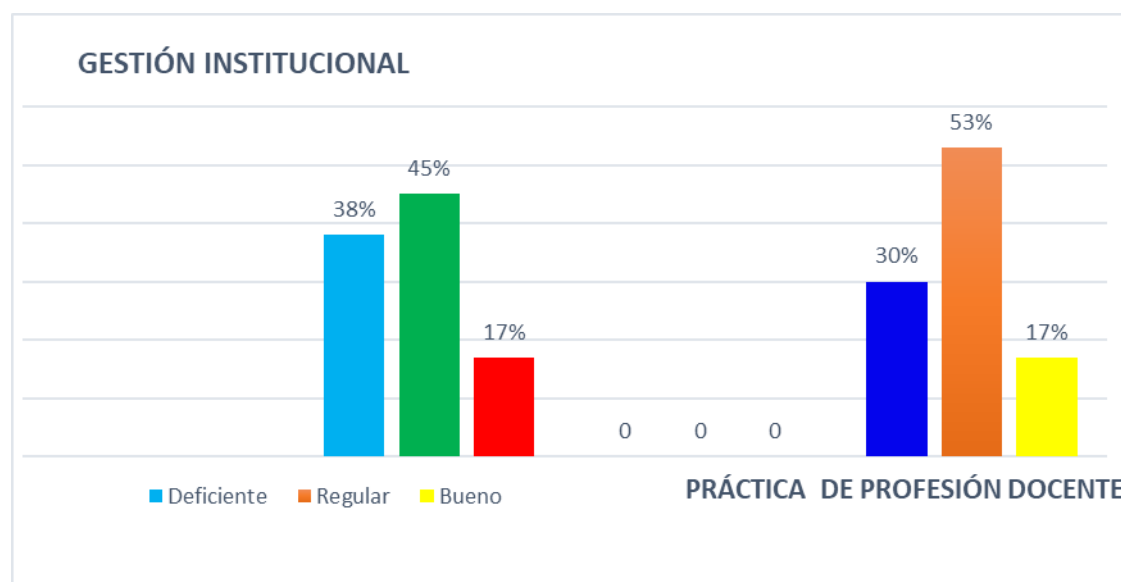
Tabla N° 01

Gestión institucional y la profesión docente en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo-Chincheros, 2018.

	La profesión docente									
Gestión institucional			Inicio		Proceso		Logro		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	7	38	4	24	1	6	0	0	5	24
Regular	8	45	1	6	8	47	1	6	10	59
Bueno	3	17	0	0	0	0	3	17	3	17
Total	18	100	5	30	9	53	4	17	18	100

Fuente: Encuestas aplicada a los profesores de la muestra

GRÁFICO N° 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 1, observamos que en la gestión institucional el 38% de los encuestados indican están en la valoración cualitativa de deficiente, el 45% está en la escala de Regular y el 17% está en la valoración de Bueno. De la misma manera los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de Chuparo- Chincheros, señalan que el 30% señalan que la práctica profesional docente está en un inicio, los cuales se ubican entre la valoración de deficiente y regular, de los cuales, el 53% de práctica docente está en proceso y 17% está en la valoración de logro previsto respectivamente. Es decir, cuanto más apropiada es la gestión institucional es efectiva la práctica de la profesión docente porque están comprometidos con la misión y visión de la institución educativa.

En consecuencia, podemos deducir entre la gestión institucional y la práctica docente promediados dan como resultado el 52%, lo cual es positivos, en consecuencia sí existe relación, que de manera general la gestión institucional es regular, puesto como podemos observar en el cuadro y gráfico queda demostrada, por lo que urge orientar a lograr una buena gestión institucional para el logro de la práctica pedagógica óptima que será en beneficio de los actores educativos de las instituciones de la provincia de Chincheros y del Perú.

Tabla N°02

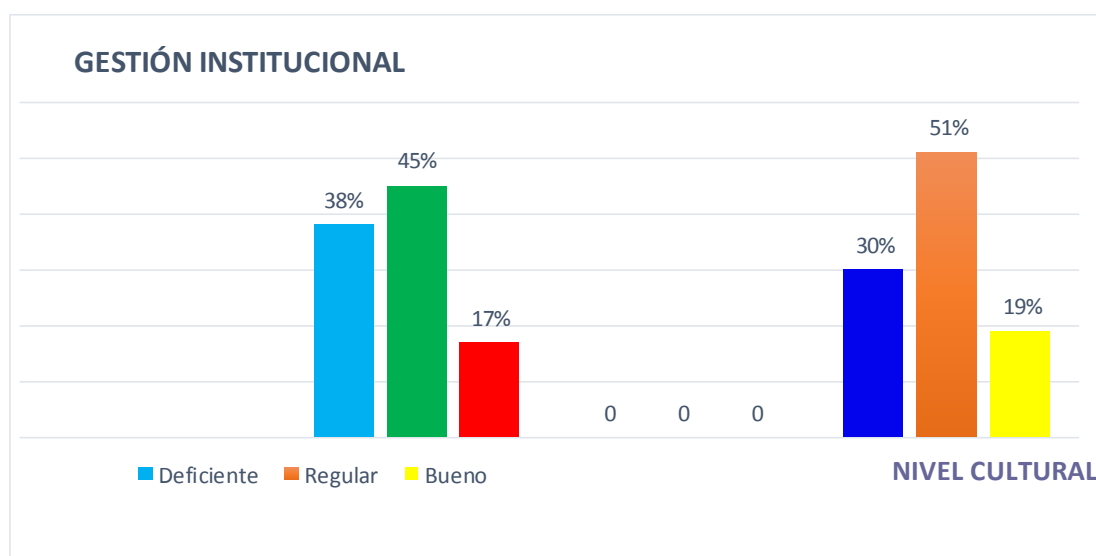
Gestión institucional y el nivel cultural de docentes en la institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo - Chincheros, 2018

	Nivel cultural del docente									
Gestión institucional			inicio		proceso		logro		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	7	38	4	23	1	6	0	0	5	29
Regular	8	45	2	12	6	46	1	6	9	53
Bueno	3	17	0	0	0	0	3	17	3	17

Total	18	100	6	30	7	51	4	19	18	100
--------------	-----------	------------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	-----------	------------

Fuente: Encuestas aplicada a los profesores de la muestra

GRÁFICO N° 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 2, observamos que en la gestión institucional el 38% de los encuestados indican están en la valoración cualitativa de deficiente, el 45% está en la escala de Regular y el 17% está en la valoración de Bueno. En referencia al nivel cultural de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de Chuparo- Chincheros, señalan que el 33% señalan que la práctica profesional docente está en un inicio, los cuales se ubican entre la valoración de deficiente y regular, de los cuales, el 51% de práctica docente está en proceso y 19% está en la valoración de logro previsto respectivamente. Es decir, cuanto más apropiada es la gestión institucional es efectiva la práctica de la profesión docente porque están comprometidos con la misión y visión de la institución educativa.

Por tanto, cuanto más oportuno, pertinente es la gestión organizacional en una institución mejor es el nivel cultural docente; es decir que el docente se mantiene informado de los conocimientos recientes de los temas regionales, nacionales e internacionales, por consiguiente los estudiantes serán motivados

y aprenden de manera integral, y como profesional mejor desarrollo para acrecentar la calidad educativa que esperamos de los profesores.

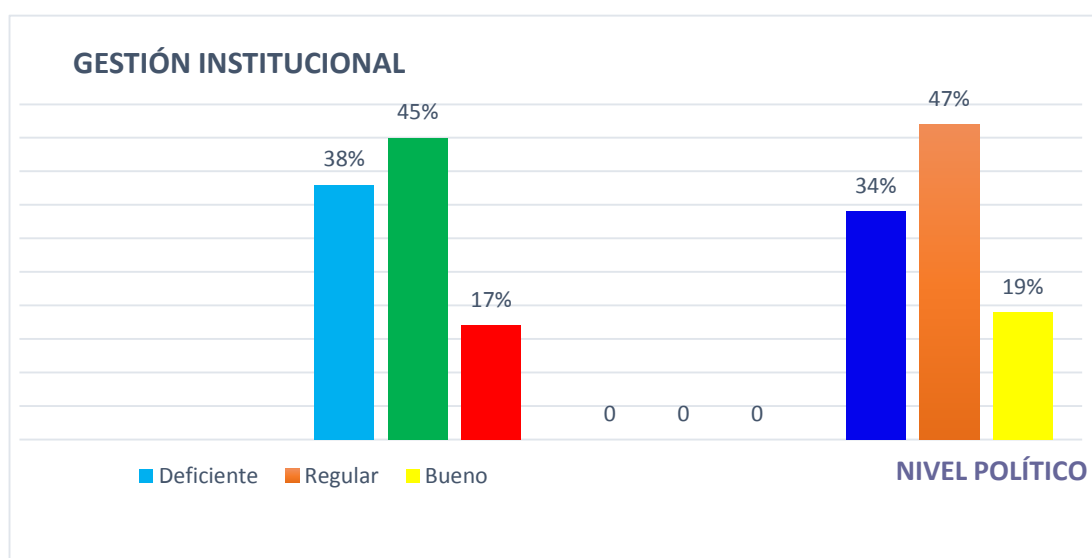
Tabla N°03

Gestión institucional y el nivel de compromiso político del docente en la institución “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros

		Nivel de compromiso político del docente								
Gestión			inicio		proceso		logro		Total	
institucional	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	7	38	5	29	0	0	0	0	5	29
Regular	8	45	1	5	7	41	1	5	9	51
Bueno	3	17	0	0	1	6	3	14	4	20
Total	18	100	6	34	8	47	4	19	18	100

Fuente: Encuestas aplicada a los profesores de la muestra

GRÁFICO N° 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 3, observamos que en la gestión institucional el 38% de los encuestados indican están en la valoración cualitativa de deficiente, decir no hay buena a gestión, el 45% está en la escala de valoración regular y el 17% está en la valoración de Bueno. En referencia al compromiso político del docente de la Institución Educativa Ricardo Palma de Chuparo- Chincheros, señalan que el 34% señalan que la práctica profesional docente está en un inicio, los cuales se ubican entre la valoración de deficiente y regular, de los cuales, el 47% de práctica docente está en proceso y 19% está en la valoración de logro previsto respectivamente. Es decir, cuanto más apropiada es la gestión institucional es efectiva la práctica en el aspecto político, porque los profesores están comprometidos con la con una preparación constante y actualizada.

En consecuencia, cuanto más efectiva es la gestión institucional, el compromiso político se fortalece de los docentes, es decir, los profesores mostraran actitudes ciudadanas éticas, promoviendo soluciones a los diverso problemas, aceptar desafíos académicos, propiciar la participación de los estudiantes en las actividades comunales, de tal manera articular la institución educativa con la comunidad.

Tabla N°04

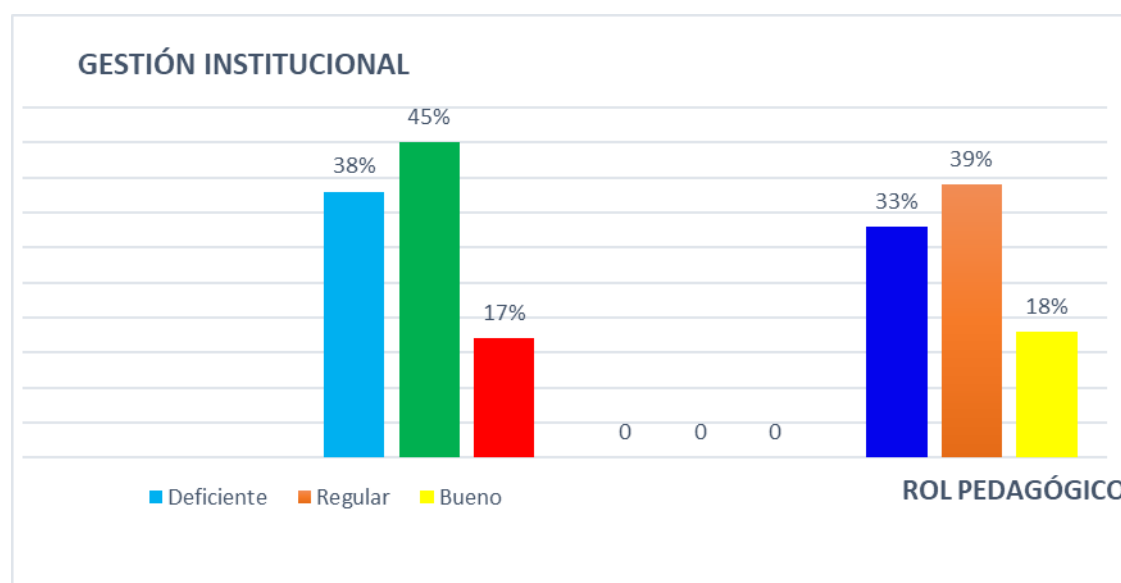
Gestión institucional y el rol pedagógico del docente en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros.

		Rol pedagógico del docente								
Gestión institucional			inicio		proceso		logro		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	7	38	2	11	0	0	0	0	2	11
Regular	8	45	3	17	6	34	3	17	12	67
Bueno	3	17	1	5	1	5	2	11	4	22

Total	18	100	6	33	7	39	5	28	18	100,0
--------------	-----------	------------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	-----------	--------------

Fuente: Encuestas aplicada a los profesores de la muestra

GRÁFICO N° 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 4, observamos que en la gestión institucional el 38% de los encuestados indican están en la valoración cualitativa de deficiente, decir no hay buena a gestión, el 45% está en la escala de valoración regular y el 17% está en la valoración de Bueno. En referencia al rol pedagógico del docente de la Institución Educativa Ricardo Palma de Chuparo- Chincheros, señalan que el 33% señalan que la práctica profesional docente está en un inicio, los cuales se ubican entre la valoración de deficiente y regular, de los cuales, el 39% de práctica docente está en proceso y 28% está en la valoración de logro previsto respectivamente. Es decir, cuanto más apropiada es la gestión institucional es efectiva es el cumplimiento del rol pedagógico de los docentes, porque los profesores están comprometidos a lograr la calidad educativa, por tanto están muy preparados y actualizada.

En consecuencia, podemos deducir que a medida que mejora la gestión institucional en la organización se fortalece el rol pedagógico porque los docentes sienten vocación por educar.

Tabla N° 05 prueba de normalidad de la gestión institucional y la práctica de profesión docente en la institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros.

Shapiro- Wilk			
Prueba de normalidad	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión cultural	811	18	003
Dimensión política	810	18	003
Dimensión pedagógica	810	18	003
Práctica de la profesión docente	818	18	004
Gestión institucional	810	18	003

Los niveles de significado de la prueba de normalidad “Shapiro Wilk” (para muestras menores de 50) para la gestión institucional y práctica pedagógico del docente describen valores inferenciales que el alpha estándar (0,05). Por tanto, no tienen distribuciones normales. Significa, que en el contraste de hipótesis tiene mayor concordancia la aplicación de prueba no paramétrica o libres de distribución. En el caso del estadístico tau “b” de kendall.

Tabla N°6

Correlación entre la gestión institucional y la práctica pedagógica del docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros.

Tau”b” de kendall	Gestión institucional
Coeficiente de correlación	,729
Dimensión cultural Sig.(unilateral)	,001
n	18

Coeficiente de correlación	,811
Dimensión política sig.(unilateral)	,000
n	18
Coeficiente de correlación	,637
Dimensión pedagógica sig.(unilateral)	,003
n	18
Coeficiente de correlación	,774
Práctica de la profesión sig.(unilateral)	,000
n	18

La correlación es significativa en el nivel 0,01(unilateral)

a) Formulación de hipótesis

Hipótesis general:

H_1 = hipótesis alterna

Hay una relación directa la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros, 2018.

H_0 = hipótesis nula

No hay una relación directa entre la gestión institucional y al práctica de la profesión docente en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros, 2018.

b) Establecimiento del nivel de significancia es de = 0,05

c) Establecimiento de prueba

Prueba de hipótesis es el coeficiente de correlación Tau “b” de Kendall que se utiliza cuando se trata de variable ordinal o libre de distribución.

d) Resultado de coeficiente de correlación

$r_{tb} = 0,729$ (valor positivo = correlación directa)

e) Resultados del p valor

$P = 0,000$

f) Decisión estadística

Como el p calcula (0,000) es menor al valor alpha constante de 0,05 se acepta la hipótesis alterna (H_i) y se rechaza la hipótesis Nula (H_0)

g) Conclusión

Podemos concluir que hay una relación directa entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo-Chincheros, 2018. ($r_{tb} = 0,774$; $p = 0,000$).

H1 La gestión institucional se relaciona directamente con el nivel cultural del docente en la institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo-Chincheros, 2018 ($r_{tb} = 0,729$; $p = 0,000$)

H2 La gestión institucional se relaciona directamente con el nivel de compromiso político del docente en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo-Chincheros, 2018 ($r_{tb} = 0,811$; $p = 0,000$).

H3 La gestión institucional se relaciona directamente con el rol pedagógico del docente en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo-Chincheros, 2018 ($r_{tb} = 0,637$; $p = 0,003$).

IV. DISCUSIÓN

La investigación trata sobre la relación entre la gestión institucional y la práctica de la profesión docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros. Los hallazgos más representativos, contrastado con el marco referencial y teórico se muestra a continuación.

Los resultados hallados con referencia a la gestión institucional, los encuestados indican que se ubica en la valoración cualitativa de regular a bueno, mientras en un mayor porcentaje se ubican entre la valoración cualitativa de regular y bueno. Por lo que consideramos nosotros si hay una buena gestión educativa en una institución la práctica es muy favorable tanto para el profesor como para la comunidad educativa que está orientado al logro de la calidad educativa de los niños y niñas de la provincia de Chincheros, región Apurímac. Para ello tomaremos, algunas investigaciones que de alguna forma coinciden y difieren con los resultados hallados en la presente investigación.

Rojas y Gonzales (2015) Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy- Bogotá. En los últimos años, se ha enfatizado en el desarrollo de una gestión institucional eficiente que involucre y comprometa a toda la comunidad Educativa con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios educativos, un derecho básico de la población peruana. Sin embargo, no todos los docentes exhiben competencias para labor que involucra la gestión del potencial humano. Conclusión de que en las escuelas sí es posible transformar los niveles de convivencia, para ello es necesario promover trabajos articulados como las actividades artísticas, participación en trabajos en eventos culturales, que es de mucha ayuda para formación de líderes como gestores de transformación individual, familiar y de su entorno barrial

La gestión en la institución educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros, no ha logrado convocar el compromiso de la totalidad de docentes. Hay quienes no se sienten representados, lo que da lugar a

conflictos personales o de grupo que limitan el tránsito de la institución a niveles apropiados de entendimiento.

Por otro lado, los antecedentes referidos al nivel de desempeño docente en la región describen la existencia de brechas que limitan un desempeño en logro previsto. Al respecto, Quispe (2014) evidenció que las instituciones Educativas del distrito de San Juan Bautista el 47% de docentes presentaban un desempeño en proceso.

Guizado (2013) Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo. Los diferentes estudios coinciden en afirmar que la práctica de la profesión docente es de regular calidad o en procesos, por problemas personales, organizacionales, políticos y estructurales, cuya identificación excede a los propósitos de la investigación. Conclusión de que sí existe una relación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, con un nivel de correlación moderada a un nivel estadística significativa ($r=0.561$ y $p 0.05$) entre la gestión pedagógica y desempeño docente

Analizando la relación de variables se constata que cuando más apropiada es la gestión organizacional es más efectiva la práctica de la profesión docente, porque los profesores están comprometidos con la misión y visión de la institución educativa. Estadísticamente, se halló una relación directa entre la gestión Institucional y la práctica de la profesión docente en la institución Educativa “Ricardo Palma” de Chuparo- Chincheros, 2018($r_{tb} 0,729$; $p=0,000$)

La investigación que realizó Chipana (2013), el nombre de la investigación fue, Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro. Conclusiones, de acuerdo a los resultados obtenidos de las variables de estudio, se infirió de que sí existe una relación directa y positiva entre las variables de la gestión pedagógica y calidad de aprendizaje en las UGEL de San Román y Azángaro es efectivo y directo, de la misma manera, referido al análisis de contenido de la calidad educativa; concerniente a la comprensión lectora destacada, se ubica en la escala de calificación cualitativa se ubican en el nivel de proceso.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de los datos recogidos de acuerdo a los objetivos planteados, presentamos las siguientes conclusiones en base al análisis simultáneo de las pruebas de correlación de Tau “b” de Kendal, calculadas con un 95% de confianza y 5% de significancia:

Sí existe relación significativa positiva entre la gestión institucional y la práctica profesional docente, cuyo resultado es se demostró con estadístico Tau “b” de Kendal es 0, 774, pues en una institución educativa con una buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayuda a mejorar la práctica profesional en la institución educativa de “Ricardo Palma” de Chuparo, de la provincia Chincheros-Apurímac.

Sí existe relación significativa positiva entre la gestión institucional y el nivel de cultural, cuyo resultado es se demostró con estadístico Tau “b” de Kendal es 0, 729, pues en una institución educativa con una buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayuda a mejorar la práctica profesional en la institución educativa de “Ricardo Palma” de Chuparo, de la provincia Chincheros-Apurímac.

Sí existe relación significativa positiva entre la gestión institucional y el nivel de compromiso político, cuyo resultado es se demostró con estadístico Tau “b” de Kendal es 0, 811, pues en una institución educativa con una buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayuda a mejorar la práctica profesional en la institución educativa de “Ricardo Palma” de Chuparo, de la provincia Chincheros-Apurímac.

Sí existe relación significativa positiva entre la gestión institucional y el nivel de rol pedagógico, cuyo resultado es se demostró con estadístico Tau “b” de Kendal es 0, 637, pues en una institución educativa con una buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayuda a mejorar la práctica profesional en la institución educativa de “Ricardo Palma” de Chuparo, de la provincia Chincheros-Apurímac.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado el análisis de los datos recogidos de acuerdo a los objetivos planteados, y plantear las conclusiones, presentamos las siguientes recomendaciones.

El Director debe de promover oportunamente una gestión institucional para promover la práctica profesional docente favorable a través de una buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayude a lograr la calidad educativa en provecho de los niños y niñas de la región de Apurímac y del Perú.

El Director debe de promover oportunamente una gestión institucional de calidad promoviendo en los profesores el nivel de cultural, que es favorece con una organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayude a lograr la calidad educativa en provecho de los niños y niñas de la región de Apurímac y del Perú.

El Director debe de promover oportunamente una gestión institucional de calidad promoviendo en los profesores el nivel de compromiso político, que es favorece con una organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayude a lograr la calidad educativa en provecho de los niños y niñas de la región de Apurímac y del Perú.

El Director debe de promover oportunamente una gestión institucional de calidad promoviendo en los profesores el nivel de rol pedagógico, que es favorece con una organización pedagógica, administrativa y comunitaria ayude a lograr la calidad educativa en provecho de los niños y niñas de la región de Apurímac y del Perú.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alvarado, (1990) *Administración de la Educación*. Lima: INIDE.

Bernardini, A., Soto, J. (1998). *La educación actual en sus fuentes filosóficas*. Costa Rica: EUNED.

Cabrera, R. (2012) Cómo y para qué innovar la práctica docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. ISSN 2007 - 2619 Publicación N° 9 Julio — Diciembre 2012 RIDE.

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Cardona, J. (2001). *Elementos de la teoría organizativa del centro escolar*. Madrid: Sanz y Torres.

Chipana (2013) Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de san Román y Azángaro (Tesis para obtener Doctorado en educación)
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz (2016) Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos. (Tesis para obtener maestría en educación) disponible en:
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1

Rojas y Gonzales (2015) estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy, Bogotá, Colombia. (Tesis para obtener maestría en educación) disponible en:
<http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8338/tesis-150615%20Nilson%20Rojas%20%20Alexander%20Gonz%C3%A1lez%20M>

aestria%20%20GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

YAVAR (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/yabar_si.pdf;jsessionid=38C3C3D0B9687C23A402F11FC6A1E3C4?sequence=1

Helera, R. (2010). *Ge.stión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública del Callao*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Hernández, F. y Pujadas, J. (2015). *Introducción a los diseños de investigación educativa*. Madrid: Dykinson.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. Nueva York: Mc Graw Hill Education. Sexta edición.

Mac, A. (2001). *Tras la virtud*. Barcelona: Crítica. Trad. Amelia Valcarce.

Martínez, A. y Ramos, M. (2013) *Liderazgo y su relación con la gestión educativa de las Instituciones Educativas del distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica-2013*.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2007) *Mineducación prosperidad para todos, información periódica*, N° 42 septiembre-noviembre.

Ministerio de Educación (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú.

Ministerio de Educación (2014) *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Corporación gráfica Navarrete.

Nicolás, Y. (2009). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico*

"La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, 2009. (Tesis para optar el grado académico de Magister) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Labaree, F. (1999) *Poder, conocimiento y racionalización de la enseñanza: Genealogía del movimiento por la profesionalidad docente*. En Pérez, A.; Barquín, J.; Angulo, F., *Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica*. Madrid: Akal.

López, G. (S.F). La importancia de la gestión y el liderazgo directivo en las escuelas. *Revista Conexión. Derechos y Ciencias Sociales*. Año 3, N° 7 PP.67. México.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación. Lima.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2000) *Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Instituto Nacional de Planeamiento de la Educación IIPE. Buenos Aires

Pimienta, R. (2000) Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Revista: Política y Cultura*, Núm. 13, 2000, pp. 263-276 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México.

Porras, E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples*. (Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación). Universidad Nacional de Educación a Distancia de Colombia.

Ramón y Fernández (2014). *Gestión de calidad compromiso humano*. (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santa María de Perú. Disponible

en: <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/GestCaliComHuma.pdf>

- Rojas, C. (2011) *Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico*. *Revista Humanidades*, Vol. 1, pp. 1-22 / ISSN: 2215-3934 Universidad de Costa Rica.
- Rincón, J. (2005) *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis para optar el grado de magister en Gestión Educativa). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Ruiz M. (2009) *La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos mayahablantes en contextos bilingües: maya-castellano*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación Intercultural Bilingüe). Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia.
- Sáez, A. (2010) *Métodos estadísticos con R y R Commander*. Departamento de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Jaén-Cajamarca.
- Sánchez, S. (s.f). *La gestión educativa y su influencia sobre el trabajo infantil en educación primaria II*. (Tesis optar el grado de Magíster en Educación) Universidad San Luis Gonzagal, Ica.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa*. (Tesis para optar el grado de Magíster) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea
- Tenti, E. (1995) Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente. *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (IIICE-UBA)*, Año IV, N° 7:17-25.
- Torres, J. (2009) *La desmotivación del profesorado*. Madrid: Morata.
- Vargas, M. (2010) *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de*

grupos cooperativos. (Tesis para optar el grado académico de Magister en educación, con mención en Gestión de la Educación) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Yabar, I. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima Cercado.* (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXO

Anexo 1

PROCESAMIENTO DE DATOS PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Estadística de validación de instrumento				
	Medida de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elemento corregidos	Kuder Richardson si el elemento se ha suprimido
G1	107,60	469,378	253	980
G2	107,80	443,956	816	979
G3	108,10	458,767	629	980
G4	107,90	439,211	934	979
G5	107,60	448,267	772	979
G6	107,60	459,600	535	980
G7	108,00	462,444	451	980
G8	108,00	451,111	710	979
G9	108,10	446,544	877	979
G10	107,80	442,622	856	979
G11	107,50	460,722	593	980
G12	107,60	470,711	155	980
G13	108,20	458,844	670	980
G14	108,00	440,000	904	979
G15	107,80	445,067	783	979
G16	107,70	456,900	579	980
G17	107,60	446,711	824	979
G18	107,50	452,722	697	980
G19	108,00	464,000	382	980
G20	107,70	443,789	859	979
G21	107,60	469,378	253	980
G22	107,80	443,956	816	979
G23	108,10	458,767	629	980
G24	107,90	439,211	934	979
G25	107,60	448,267	772	979
G26	107,60	459,600	535	980
G27	108,00	464,444	451	980
G28	108,00	451,111	710	979
G29	108,10	446,544	877	979
G30	107,80	442,622	856	979
G31	107,50	460,722	593	980
G32	107,60	470,711	155	980
G33	108,20	458,844	670	980
G34	108,00	440,000	904	979
G35	107,80	445,067	783	979
G36	107,70	456,900	579	980

G37	107,60	446,711	824	979
G38	107,50	452,722	697	980
G39	108,90	439,211	934	979
G40	108,90	439,211	934	979
G41	108,90	439,211	934	979
G42	108,90	439,211	934	979

Va en anexos

Segunda variable

Cuestionario de la encuesta

Autores. Ministerio de Educación (MED, 2014)

Procedencia. Perú

Adaptación por la Br. Yaqueli Romaní Godoy

Descripción. La variable práctica de la profesión docente, integra 42 afirmaciones de opción múltiple tipo Likert y se distribuyen en tres dimensiones: Dimensión cultural (1-10), dimensión política (11-20), dimensión pedagógica (21-42). Las opciones de respuesta son: Siempre (5), casi siempre (4), raras veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Población objetiva. Docentes

Forma de administración. Colectiva y auto-administrada.

Tipo de administración. En promedio de 45 minutos.

Confiabilidad. Será determinada con el coeficiente Alpha de Cronbach debido a que los reactivos (ítems) consignaban múltiples opciones. Se realizará en una muestra piloto de 18 docentes.

Según Carrasco (2009) “la confiabilidad es la cualidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismo resultados, al aplicarse una o más veces en diferentes periodos de tiempo “(p.339).

Se obtuvo una fiabilidad de 0,975 que equivale a un 97,5% de precisión en la medición de la práctica de la profesión docente.

Anexo 2

Estadística de fiabilidad

Alfa de cronbach	N° de elementos
975	42

Estadística de total de elementos				
	Medida de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elemento corregidos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	110,50	377,833	244	975
P2	110,70	354,678	825	974
P3	111,00	368,667	605	975
P4	110,80	351,733	901	973
P5	110,50	358,278	792	974
P6	110,50	368,278	566	975
P7	110,90	371,878	432	975
P8	110,90	361,878	690	974
P9	111,00	357,556	866	974
P10	110,70	353,344	869	974
P11	110,40	370,044	588	975
P12	110,50	379,167	135	976
P13	111,10	368,100	680	974
P14	110,90	350,989	918	973
P15	110,70	354,900	817	974
P16	110,60	366,044	599	975
P17	110,50	358,056	800	974
P18	110,40	362,711	700	974
P19	110,90	372,100	421	975
P20	110,60	355,378	838	974
P21	110,50	377,833	244	975
P22	110,70	354,678	825	974
P23	111,00	368,667	605	975
P24	110,80	351,733	901	973
P25	110,50	358,278	792	974
P26	110,50	368,278	566	975
P27	110,90	371,878	432	975
P28	110,90	361,878	690	974
P29	111,00	357,556	866	974
P30	110,70	353,344	869	974
P31	110,40	370,044	588	975
P32	110,50	379,167	135	976

P33	111,10	368,100	680	974
P34	110,90	350,989	918	973
P35	110,70	354,900	817	974
P36	110,60	366,044	599	975
P37	110,50	356,056	800	974
P38	110,40	362,711	700	974
P39	110,90	372,100	421	975
P40	110,60	355,378	838	974
P41	110,50	377,833	244	975
P42	110,70	354,678	825	974

Normas de evaluación. La práctica de la profesión docente fluctúa entre 42(mínimo) a 210 puntos (máximo).El establecimiento del grado de práctica d la profesión docente consigna las siguientes categorías:

Dimensión / variable	Inicio	Proceso	Logro previsto
Cultura	10-23 puntos	24-37 puntos	38-50 puntos
Política	10-23 punto	24-37 puntos	38-50 puntos
Pedagógica	22-51 punto	52-81 puntos	82-110 puntos
Práctica de la profesión docente	42-98 punto	99-154 puntos	155-210 puntos

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS POR PRUEBA BINOMIAL

Ítem	Categoría	Nº	Proporción observada	Proporción De prueba	Sig. Exacta (bilateral)
1	1,00	10	1,00	50	002
2.1	1,00	10	1,00	50	002
2.2	1,00	10	1,00	50	002
3	1,00	10	1,00	50	002
4	1,00	10	1,00	50	002
5	1,00	10	1,00	50	002
6	1,00	10	1,00	50	002
7	1,00	10	1,00	50	002
8	1,00	10	1,00	50	002
9	1,00	10	1,00	50	002
10	1,00	10	1,00	50	002
11	1,00	10	1,00	50	002
12	1,00	10	1,00	50	002
Promedio					002

Como el p calcula =0,002 es menor que el valor alpha estándar de =0,05 el instrumento fue válido para su aplicación.

Adaptación por Br. Yaqueli Romaní Godoy

Anexo 3

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

INSTRUCCIÓN Estimado(a) Profesor, la encuesta tiene por finalidad obtener información para un trabajo de investigación. Mucho te agradeceremos diligenciar, marcando con un aspa “X” la opción que consideres correcta.

	Ítems	INICIO	PROCESO	LOGRO
Dimensión organizacional	<p>¿La institución cuenta con un manual de funciones y procedimientos?</p> <p>¿El director aplica su manual de funciones y procedimientos?</p> <p>¿La institución</p> <p>Cuenta con un reglamento socializados y publicados?</p> <p>¿El director aplica su reglamento interno?</p> <p>¿La institución cuenta con un código de ética?</p> <p>¿La institución cuenta con un Proyecto Educativo Institucional?</p> <p>¿La institución cuenta con proyecto curricular?</p> <p>¿La institución cuenta con un plan anual de trabajo?</p> <p>¿La institución cuenta con un plan de tutoría y orientación del educando?</p>			

Dimensión administrativa	<p>¿El manejo económico que realiza el director es transparente y participativo?</p> <p>¿La institución cuenta con el equipamiento y los materiales necesarios?</p> <p>¿Los docentes y administrativos son competentes en el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>¿Se cumplen los programas pedagógicos dentro del cronograma programado?</p> <p>¿Se entregan las actas y otros documentos informativos puntualmente?</p> <p>¿Se producen violaciones graves a los reglamentos y código de conducta</p> <p>¿Las autoridades desempeñan sus funciones puntual y transparentemente?</p> <p>¿El director vela por el cumplimiento de calendarización programada?</p> <p>¿El director aplica sanciones concordantes con el reglamento?</p> <p>¿el director participa en las reuniones que organizan las instancias educativas ¿</p> <p>¿ el director cumple con elevar sus informes oportunamente ¿</p>			
--------------------------	--	--	--	--

Dimensión pedagógica	<p>¿El director propicia la aplicación de metodologías innovadoras en las sesiones de enseñanza – aprendizaje?</p> <p>¿El director garantiza que la preparación de las sesiones se realiza cotidianamente?</p> <p>¿El director facilita materiales educativos con que cuenta la institución?</p> <p>¿El director promueve el uso adecuado de materiales elaborados con los recursos de la zona?</p> <p>¿El director promueve un tipo de evaluación objetiva?</p> <p>¿La certificación realizada en la IE corresponde a los cursos o programas no escolarizados realizados?</p> <p>¿El director orienta a los docentes para que realicen las prácticas pedagógicas bajo un enfoque inclusivo?</p> <p>¿Los docentes de la IE se actualizan permanente mente?</p> <p>¿El director vela por el cumplimiento de las horas afectivas de clase, exigidas por las instancias superiores?</p> <p>¿El director cumple oportunamente con el acompañamiento monitoreo correspondiente a los docentes?</p> <p>¿El director promueve prácticas de comunicación horizontal entre docentes y estudiantes?</p> <p>¿El director fomenta un trabajo autónomo, innovador y creativo en los docentes?</p> <p>¿El director garantiza el logro de los aprendizajes de los alumnos?</p> <p>¿Conforme a los resultados de las evaluaciones finales, el director analiza conjuntamente con los docentes y toma decisiones pertinentes?</p>			
	<p>¿El director ha constituido el CONEI?</p> <p>¿El director garantiza el</p>			

	<p>funcionamiento normal del CONEI?</p> <p>¿El director participa en las instancias locales, conjuntamente con los docentes?</p> <p>¿El director incorpora a los padres de familia como parte de la gestión escolar?</p> <p>¿El director promueve que la IE participe en organizaciones locales?</p> <p>¿El director participa en las redes educativas interdistritales y provinciales?</p> <p>¿El director hace participe en las actividades institucionales a las autoridades de la localidad?</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 4

CUESTIONARIO
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE PRÁCTICA DE LA PROFESIÓN
DOCENTE

INSTRUCCIÓN Estimado(a) Profesor(a), la lectura tiene por finalidad obtener información para un trabajo de investigación. Mucho te agradeceremos diligenciar, marcando con un aspa “X” la opción que consideres correcta.

ESCALA DE VALORACIÓN

	Escala	Deficiente	Regular	Bueno			
	Escala	1	2	3			
Dim.	ÍTEMS				1	2	3

<p style="text-align: center;">Dimensión cultural</p>	<p>¿Los docentes se mantienen informados?</p> <p>¿Comparten conocimientos sobre hechos recientes?</p> <p>¿Domina temas diferentes de la cultura universal?</p> <p>¿Conoce la problemática económica internacional, nacional, regional y local?</p> <p>¿Conoce la problemática política internacional, nacional, regional y local?</p> <p>¿Conoce la problemática social internacional, nacional, regional y local?</p> <p>¿Conoce la problemática cultural internacional, nacional, regional y local?</p> <p>¿Reconoce su entorno el aporte de sus conocimientos</p> <p>¿Sustenta un problema desde diferentes áreas?</p> <p>¿Confronta sus saberes con los de sus colegas, alumnos y con los conocimientos convencionales?</p>			
--	---	--	--	--

<p style="text-align: center;">Dimensión compromiso política</p>	<p>¿Muestra Actitudes Ciudadanas Fortalecidas?</p> <p>¿Promueve la práctica de actitudes éticas (solidaridad, justicia, respeto)?</p> <p>¿Promueve soluciones a diversos problemas? (Participa activamente en la solución de problemas?</p> <p>¿Participa de manera propositiva en la solución de problemas?</p> <p>¿Efectúa reuniones periódicamente con las madres de familia</p> <p>Para informarle sobre el avance en el logro de las metas en el proceso de aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>¿Acepta desafíos académicos?</p> <p>¿Propicia la participación organizada de los alumnos en actividades comunales?</p> <p>¿Respeta a sus colegas a pesar de las diferencias de ideas?</p> <p>¿Respeta a los alumnos tanto en su credo como en su cosmovisión?</p>			
---	---	--	--	--

Dimensión	¿Planifica anheladamente sus acciones pedagógicas?			
Pedagógica	<p>¿Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: Alumnos, escuela y comunidad?</p> <p>¿Planifica su trabajo pedagógico atendiendo las particularidades de los alumnos?</p> <p>¿Cumple con las Acciones planificadas?</p> <p>¿Valora las formas propias de aprendizaje de sus alumnos?</p> <p>¿Reconoce y estimula la participación de los estudiantes de los procesos de enseñanza – aprendizaje?</p> <p>¿Valora los logros alcanzados por sus estudiantes?</p> <p>¿La metodología que utiliza es adecuada?</p> <p>¿Domina los contenidos a desarrollar en el proceso de atención de los alumnos?</p> <p>¿Elabora materiales didácticos para la ejecución de las actividades?</p>			

	<p>¿Propicia en los alumnos el uso y aprovechamiento de los recursos didácticos disponibles en la institución educativa?</p> <p>¿Logra la confianza de sus estudiantes?</p> <p>¿Fortalece la seguridad de sí mismo de sus estudiantes ¿motiva permanentemente los procesos de enseñanza –aprendizaje ?</p> <p>¿Promueve y fortalece el dialogo en tre los actores educativos?</p> <p>¿Practica una comunicación horizontal como los estudiantes?</p> <p>¿Muestra interés por los problemas efectivos de sus estudiantes?</p> <p>¿Se implica en la realidad de los alumnos?</p> <p>¿Fomenta la creación de grupos de estudios?</p> <p>¿Comparte y respeta la legitimidad de la estructura educativa entre sus alumnos?</p> <p>¿Evalúa periódicamente el desarrollo individual de los alumnos y sus avances respectivos?</p>			
--	--	--	--	--

	¿Analiza los resultados de la evaluación periódica del proceso de aprendizaje a los alumnos para tomar decisiones pertinentes?			
--	--	--	--	--

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“GESTION INSTITUCIONAL Y PRACTICA DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA CHUPARO –CHINCHEROS - 2018.”

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es grado de relación entre la gestión institucional y práctica de la profesión docente en la institución Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018?</p> <p><u>Problema específico</u> ¿Cuál es grado de relación entre la gestión institucional y el nivel cultural de docentes de la institución educativa Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión institucional y el nivel de compromiso político del docente en la institución educativa Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018?</p> <p>¿Cuál es el grado de</p>	<p>Hipótesis general Hay una relación directa entre la gestión institucional y práctica de la profesión docente en la institución educativa Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018</p> <p>Hipótesis secundarias La gestión institucional se relaciona directamente con el nivel cultural del docente en la institución educativa Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018</p> <p>La gestión institucional se relaciona significativamente con el nivel de compromiso político del docente en la institución educativa Ricardo palma Chuparo-Chincheros, 2018</p> <p>Hay una relación significativa entre la gestión institucional y el</p>	<p>Determinar el grado de relación entre la gestión institucional y práctica de la profesión docente en la institución educativa Ricardo Palma Chuparo- Chincheros 2018</p> <p>Objetivo específicos Evaluar y el grado de relación entre la gestión institucional y el nivel cultural del docente en la Institución Educativa Ricardo palma Chuparo-Chincheros 2018</p> <p>Determinar el grado de relación entre la gestión institucional y el nivel de compromiso político del docente en la Institución Educativa Ricardo Palma Chuparo- Chincheros 2018</p>	<p>Gestión Institucional: Dimensión Organizacional Dimensión administrativa Dimensión pedagógica Dimensión comunitaria</p> <p>Práctica de la profesión docente Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel cultural Nivel de compromiso político Rol pedagógico 	<p>Conceptualización de gestión</p> <p>1. Definición de gestión</p> <p>1.1 Definición de gestión institucional</p> <p>1.2. Importancia de la gestión institucional</p> <p>2. visión de la profesión docente</p> <p>2.1 Finalidad de profesión docente</p> <p>Práctica de la profesión docente.</p> <p>2.2. Identificación dela docencia</p>	<p>Gestión institucional Dimensión Organizacional Dimensión administrativo Dimensión pedagógico Dimensión comunicativa</p> <p>Práctica profesional docente Nivel cultural Nivel compromiso político Rol pedagógico</p>	<p>Diseño de la investigación No experimental</p> <p>Tipo de investigación Descriptiva correlacional. Transversal Consiste en describir y analizar las muestras seleccionadas intencionalmente y explicar la correlación entre la gestión institucional y práctica profesional docente</p> <p>Simbolismo Oy r Ox r Oz</p> <p>Técnica Cuestionario</p> <p>Instrumento Guía de cuestionario</p>

relación entre la gestión institucional educativa Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018?	rol pedagógico del docente de la Ricardo Palma Chuparo-Chincheros, 2018	Establecer el grado de relacion entre la gestión institucional y el rol pedagógico del docente de la Institución Educativa Ricardo Palma Chuparo- Chincheros 2018				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 7



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

RICARDO PALMA CHUPARO

CONSTANCIAS

Quien suscribe como Director de la I.E.P. **YashinHerberthLihuisiJuarez** comprensión de la UGEL Chincheros Ricardo Palma Chuparode la provincia de Chincheros, Región Apurímac, da constancia de la actividad realizada durante el trabajo realizado titulado GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PRÁCTICA DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE RICARDO PALMA, CHUPARO- CHINCHEROS, de 2017 y 2018. A la profesora YAQUELI MAMERTA ROMANI GODOY, identificada con DNI N°40572067, maestra que viene laborando como profesora de Educación Secundaria, especialidad Idioma Inglés.

Se le expide constancia a petición verbal de la interesada para fines que crea convenientes.

Chuparo, abril del 2018



Anexo

Reunión con los profesores de IE Ricardo Palma-Chuparo



Reunión con los profesores y estudiantes de IE Ricardo Palma-Chuparo



Reunión con los estudiantes de IE Ricardo Palma-Chuparo



Reunión con los profesores de IE Ricardo Palma-Chuparo



Reunión con los estudiantes de IE Ricardo Palma-Chuparo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-TRUJILLO

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: ROJAS TELLO Luis Lucio
 1.2. Cargo e institución: Escuela de Postgrado de la UNSCH
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de encuesta
 1.4. Título de la investigación: Gestión institucional y la práctica docente en la I.E. Ricardo Palma Chuparo - 2018
 1.5. Autor del instrumento: Pach. Yagueli Romani Godoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					A
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					X	83

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Ayacucho, agosto de 2012


Dr. Luis Rojas Tello
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 Firma del Experto Informante
 DNI. N° 80081861 Teléfono N° 990860006

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-TRUJILLO

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Rosa Amalia Rojas Tello
 1.2 Cargo e institución: Escuela de Postgrado de la Región de Educación Intercultural
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de encuesta de Gestión Educativa
 1.4. Título de la investigación: Gestión Institucional y la Práctica de pro...
 1.5. Autor del instrumento: Belisario Romani Godoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						82

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Ayacucho, agosto de 2012


Firma del Experto Informante.

DNI. N° 31466211 Teléfono N° 982636525

